

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADMA HOTEL SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Muhammad Kharis Suhud¹, Yuli Budiati², Ardiani Ika³

Universitas Semarang^{1,2,3}
muhammadkharis391@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi & kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel moderasi di Padma Hotel Semarang. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari komunikasi & kerjasama tim, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan, dan variabel moderasi yang dipakai adalah stres kerja. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yang mengacu pada sensus, dengan melibatkan partisipasi sebanyak 264 karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden. Untuk menganalisis data, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak *Smart-PLS 3 (Partial Least Squares)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Moderasi dari stres kerja dapat melemahkan pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memperkuat pengaruh positif antara kerja sama tim dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of communication & teamwork on employee performance and job stress as a moderating variable at Padma Hotel Semarang. In this study, the independent variable consists of communication & teamwork, while the dependent variable is employee performance, and the moderating variable used is job stress. The sampling method used was total sampling, which refers to the census, involving the participation of 264 employees. The data collection process was carried out using a questionnaire that was filled in directly by the respondents. To analyze the data, this study utilized Smart-PLS 3 (Partial Least Squares) software. The results showed that communication has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Job stress has a negative and significant effect on employee performance. Moderation of job stress can weaken the positive influence between communication on employee performance. Job stress strengthens the positive influence between teamwork and employee performance.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance, Job Stress

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan usaha di era globalisasi menuntut perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk selalu memperhatikan manajemen sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM) guna memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi perusahaan. Salah satu bisnis yang terlibat dalam persaingan global yaitu bisnis perhotelan. Bisnis perhotelan saat ini semakin populer seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat modern, dimana mereka cenderung mudah stres dan semakin maraknya kebiasaan orang berwisata yang mengakibatkan meningkatnya kebutuhan sarana penginapan

yakni hotel. Bisnis perhotelan tentunya sangat menjunjung tinggi tingkat pelayanan prima bagi pengunjung, oleh sebab itu dengan ditunjang kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan semakin kuat dalam bersaing. Padma Hotel Semarang merupakan hotel bintang 5 (*****) yang berlokasi di Jl. Sultan Agung No.86, Wonotingal, Kec. Candisari, Kota Semarang, Jawa Tengah yang memiliki total 224 kamar dan saat ini menjadi hotel bintang 5 (*****) terbaik di Kota Semarang bahkan di Jawa Tengah. Padma Hotel Semarang memiliki Visi : *“To be the #1 National Hotel Chain in the 5 – star category”*, dan memiliki Misi : *“To create the most memorable hotel / resort experience for our guests”*. Oleh karena itu untuk mempertahankan kualitas serta pengalaman yang terbaik untuk para tamunya sangat bergantung pada kelengkapan fasilitas dan kinerja karyawan yang prima kepada tamu. Karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas layanan yang dihasilkan dan juga menimbulkan citra pelayanan yang diberikan kepada tamu Dewi (2021), Paais & Pattiruhu (2020), Suardi (2020). Kualitas layanan yang terbaik dan agar menimbulkan citra pelayanan yang terbaik kepada tamu, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang kompak, kerjasama tim dan saling berkontribusi terhadap *Job Description* agar tidak terjadi stres kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dan menjalin komunikasi yang baik antar divisi agar tercapai visi dan misi perusahaan.

Tidak tercapainya tercapainya GSI (*Guest Satisfaction Index*) score Padma Hotel Semarang pada tahun 2023 menggambarkan adanya hambatan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan. Dari latar belakang inilah kepentingan penelitian muncul untuk mengamati bagaimana tingkat kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022), Fauzi et al (2022) dan Pradnyana et al (2023) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di salah satu hotel di Padang oleh Sari & Asnur (2023), diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi menurut Marayasa & Faradila (2019), komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, berupa gagasan atau komunikasi yang disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain. Selain komunikasi yang baik, perusahaan juga membutuhkan tim yang solid, untuk melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hackman & Wageman (2005), kerja tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik bersama - sama, menghasilkan inovasi, dan mencapai target organisasi. Penelitian oleh Katzenbach dan Smith (1993) dalam buku *"The Wisdom of Teams"* juga menguatkan pandangan ini, menunjukkan bahwa tim yang kuat dapat meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan melalui kerjasama yang baik. Cohen & Bailey, (1997) dalam *"What Makes Teams Work : Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite"* mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung kerja tim cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Andrew Carnegie, dalam Kaswan (2017), teamwork merupakan Kemampuan untuk melakukan kerja sama untuk mencapai visi bersama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Najati & Susanto (2022) menyatakan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik kerjasama tim yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan perusahaan. Selain dapat menghasilkan kinerja terbaik, kerjasama tim juga dapat mempererat hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan antara pimpinan dengan karyawan Hartanti Nugrahaningsih (2022).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022), De et al. (2017), Sari & Asnur (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Najati & Susanto (2022), Siahaan et al. (2022), Erwantiningsih, n.d. (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian terdahulu oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022), Najati & Susanto (2022), De et al (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ramadhan Abdillaha, Eka Purnama Sari (2023), Audiana et al (2024), Siti Indah Purwaning Yuwana (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi & kerjasama tim diperoleh hasil yang berbeda sehingga terdapat *research gap*. Komunikasi penting bagi kelancaran jalannya sebuah pekerjaan, komunikasi yang baik antar karyawan diharapkan mampu memperlancar jalannya pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan penyampaian informasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain komunikasi yang baik, perusahaan juga membutuhkan kekompakan tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang maksimal. Namun, masih ditemukan hambatan-hambatan dalam menciptakan komunikasi dan kerjasama tim yang baik seperti tidak adanya visi yang jelas waktu bekerja, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas dan tidak adanya pembagian tanggung jawab yang jelas. Hambatan - hambatan yang terjadi karena masalah ini memicu stres kerja dari karyawan dengan pekerjaannya karena tidak semua informasi dan pembagian pekerjaan dapat disampaikan dan diselesaikan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2023), stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2001), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut Noor et al (2016) & Roring et al (2014). Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja. Namun stres dapat juga berakibat positif dinamakan *eustress*, dimana stres ini mendorong dan memotivasi kinerja seseorang untuk bertindak lebih cepat dan meningkatkan kemampuannya W. Joyce (2002) dalam Indri Nasution (2007).

Keterkaitan antara komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan belum sepenuhnya dipahami. Salah satu cara untuk memahami hubungan ini adalah melalui pemahaman tentang stres kerja karyawan. Stres kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara komunikasi, kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui variabel moderasi stres kerja. Penelitian tentang kinerja karyawan yang dimoderasi oleh stres kerja menemukan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel moderasi untuk menguji apakah memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Hartanti Nugrahaningsih (2022). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan memasukkan stres kerja sebagai variabel moderasi. Menurut Sugiyono, (2018) variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini disebut juga variabel independen kedua. Penambahan variabel moderasi stres kerja diharapkan dapat semakin mengetahui variabel moderasi dapat memperkuat dan memperlemah hubungan antara variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Padma Hotel Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Padma Hotel Semarang, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini

populasinya adalah karyawan kontrak & tetap di Padma Hotel Semarang yang berjumlah 264 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel total (total sampling) atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) melalui *Google Form* pada periode 20 November sampai 06 Desember 2024. Kuesioner tersebut terdiri dari pernyataan terkait kinerja karyawan (6 item), komunikasi (5 item), kerjasama tim (6 item) dan stres kerja (6 item). Item pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert. Skala likert yang dipakai terdiri dari 5 (lima) pengukuran skor, yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan ST (Sangat Setuju). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik resampling dengan metode *Bootstrapping* pada Smart-PLS ver 3. Variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah komunikasi sebagai (X1) dan kerjasama tim sebagai (X2), variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai (Y), variabel moderasi (Z) dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai (Z).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample adalah positif sebesar 0,434. Selain itu, nilai t-statistik adalah 6.535 ternyata lebih besar daripada nilai kritis 1,96 dan *P Values* $0,000 < 0,005$, sehingga dapat mencapai tingkat signifikansi yang diperlukan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yang menyatakan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, interaksi dan pertukaran informasi yang efektif antar karyawan dan manajemen, serta diantara anggota tim sendiri, memiliki dampak yang baik dan nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut Balance Theory, individu cenderung mencari keseimbangan dalam hubungan sosial mereka. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang efektif antara anggota tim dapat membantu menciptakan keseimbangan ini. Ketika komunikasi baik, anggota tim merasa lebih terhubung dan harmonis, yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan indikator dari variabel komunikasi terhadap kinerja, terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, salah satu indikatornya adalah indikator perubahan sikap, hal ini menunjukkan proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap antar tim dalam bekerja pada karyawan Padma Hotel Semarang. Sehingga hal ini dianggap oleh karyawan sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Udiani & Adnyani (2018). Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kemampuan berkomunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi lebih baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal Handoko (2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh De et al (2017), yang menyatakan komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan tanggapan responden bahwa komunikasi di Padma Hotel Semarang telah memiliki kemampuan indikator yang baik / tinggi. Menunjukkan efektifitas dan kualitas interaksi yang terjadi di

dalam perusahaan atau lingkungan kerja berjalan dengan baik. Terdapat lima karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata 264 tanggapan responden terhadap komunikasi sebesar 4,09 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan reponden paling tinggi mengenai perubahan sikap yang mendapatkan nilai 4,17. Hal ini menunjukkan proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap antar tim dalam bekerja. Sedangkan nilai indeks tanggapan responden paling kecil adalah mengenai intensitas komunikasi yang mendapat nilai sebesar 3,98. Hal ini berarti bahwa intensitas komunikasi lebih kecil jika dibandingkan indikator lainnya. Dengan menganalisis indikator – indikator ini, manajemen dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang tingkat komunikasi karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, analisis ini dapat membantu dalam pengembangan strategi peningkatan komunikasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan nilai original sample adalah positif sebesar 0,400. Selain itu, nilai t-statistik adalah 6,107 ternyata lebih besar daripada nilai kritis 1,96 dan P Values $0,000 < 0,005$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yang menyatakan bahwa kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua (H2) menyatakan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya bahwa bekerja bersama dalam sebuah tim dapat meningkatkan efektivitas dan hasil kerja masing – masing karyawan. Menurut Balance Theory, kerjasama tim yang baik didasarkan pada hubungan sosial yang seimbang. Jika anggota tim memiliki hubungan yang positif dan saling mendukung, mereka lebih mungkin untuk bekerja sama dengan efektif, berbagi ide, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Berdasarkan indikator dari variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, salah satu indikatornya adalah memaksimalkan keahlian yang dimiliki, bahwa kerjasama tim yang ada di Padma Hotel Semarang yang terjadi saat ini berjalan baik. saling bertukar informasi apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota tim memaksimalkan keahlian yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, produktif, dan menyenangkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Najati & Susanto (2022) pada karyawan Divisi News Magazine pada perusahaan iNews TV & Elang Ibrahim et al (2021) pada karyawan PT Lion Superindo, yang menyatakan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan tanggapan responden bahwa komunikasi di Padma Hotel Semarang telah memiliki kemampuan indikator yang baik / tinggi. Menunjukkan efektivitas dan kualitas interaksi yang terjadi di dalam perusahaan atau lingkungan kerja berjalan dengan baik. Terdapat lima karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata 264 tanggapan responden terhadap komunikasi sebesar 4,09 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan reponden paling tinggi mengenai perubahan sikap yang mendapatkan nilai 4,17. Hal ini menunjukkan proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu

mempengaruhi sikap antar tim dalam bekerja. Sedangkan nilai indeks tanggapan responden paling kecil adalah mengenai intensitas komunikasi yang mendapat nilai sebesar 3,98. Hal ini berarti bahwa intensitas komunikasi lebih kecil jika dibandingkan indikator lainnya. Dengan menganalisis indikator - indikator ini, manajemen dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang tingkat komunikasi karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, analisis ini dapat membantu dalam pengembangan strategi peningkatan komunikasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada tabel 4.13, menunjukkan nilai original sample adalah negatif sebesar $-0,106$. Selain itu, nilai t-statistik adalah 2,019 ternyata lebih tinggi daripada nilai kritis 1,96 dan $P\text{ Values } 0,044 < 0,005$, sehingga dapat mencapai tingkat signifikansi yang diperlukan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yang menyatakan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Artinya, jika stres kerja dinaikkan maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin menurun. Menurut Balance Theory, stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja karyawan, ketika karyawan merasa terlalu stress, mereka mungkin kehilangan focus, motivasi, dan kemampuan untuk berfikir jernih, yang semua penting untuk kinerja yang baik. Sebaliknya, jika karyawan merasa seimbang dan didukung, mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Menurut Faris & Utari (2017), stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau keekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang harus diatasi karena dapat mengganggu kinerja karyawan. Berdasarkan indikator dari variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (Y), salah satu indikatornya adalah otoritas kerja, yang menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan, karyawan Padma Hotel Semarang sulit dalam mengambil keputusan saat bekerja. Otoritas kerja memungkinkan individu untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka, seperti menentukan prioritas tugas atau memilih metode kerja yang efektif. Ini dapat membantu mengelola stres dengan memberikan rasa percaya dan control. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prihastuty & Yustini (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan tanggapan responden bahwa stres kerja karyawan di Padma Hotel Semarang memiliki kemampuan indikator yang tinggi. Menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan relatif tinggi, yang berarti karyawan mungkin merasa terbebani dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Terdapat enam karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata 264 tanggapan responden terhadap stres kerja sebesar 3,62 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan responden paling tinggi mengenai otoritas kerja yang mendapatkan nilai 3,70. Hal ini menunjukkan jika stres kerja karyawan Padma Hotel Semarang tergolong tinggi. Sedangkan nilai indeks paling kecil tanggapan responden mengenai beban kerja mendapat nilai indeks sebesar 3,52. Dengan menganalisis indikator - indikator ini, manajemen dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang tingkat stress kerja karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, analisis ini dapat membantu dalam pengembangan strategi pengembangan strategi pengelolaan stres kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan Stres Kerja (Z) Sebagai Moderasi

Hubungan interaksi antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi oleh stres kerja (Z) memiliki nilai koefisien sebesar -0.229 dengan p-value sebesar 0,002, yang juga signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Namun, koefisien negatif menunjukkan bahwa stres kerja melemahkan hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan. Artinya, meskipun komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja, stres kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas komunikasi dalam mendukung kinerja optimal. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa moderasi dari stres kerja (Z) dapat melemahkan pengaruh hubungan positif antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Meskipun komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja, stres kerja yang tinggi dapat mengurangi manfaat komunikasi yang baik terhadap kinerja dengan mengganggu alur komunikasi yang efektif, meningkatkan kesalahpahaman, dan mengurangi kemampuan karyawan untuk berfikir kritis dan berkolaborasi secara efektif. Hasil hipotesis ini penting bagi manajemen Padma Hotel Semarang untuk mengelola stres kerja secara efektif agar komunikasi tetap efektif dan kinerja optimal. Menurut Balance Theory, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dengan adanya keseimbangan komunikasi yang baik, dampak negatif dari stres kerja dapat diminimalisir. Komunikasi yang baik dapat membantu mengelola tuntutan kerja dan sumber stres, serta memberikan dukungan emosional yang diperlukan untuk mengurangi dampak stres. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022), yang menyatakan moderasi stres kerja (Z) dapat memperkuat hubungan pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan Stres Kerja (Z) Sebagai Moderasi

Hubungan interaksi antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi oleh stres kerja (Z) memiliki nilai koefisien sebesar 0,195 dengan nilai p-value sebesar 0,004, yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (Z) memperkuat hubungan positif antara kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, dalam kondisi stres yang tinggi, dengan mengelola dan mengurangi stres kerja yang efektif dengan cara kerjasama tim yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Sehingga dapat meringankan pekerjaan atau beban yang menyebabkan seseorang menjadi stres. Hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa stres kerja (Z) memperkuat pengaruh hubungan positif antara kerja sama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y). Artinya di dalam kondisi stres yang tinggi, dengan mengelola dan mengurangi stres kerja yang efektif dengan cara kerjasama tim yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Sehingga dapat meringankan pekerjaan atau beban yang menyebabkan seseorang menjadi stres. Stres kerja yang moderat dapat mendorong karyawan untuk lebih komunikatif, kolaboratif, dan termotivasi, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Menurut Balance Theory, dukungan sosial dari anggota tim lainnya sangat penting untuk menjaga keseimbangan dan mengurangi stres, kerjasama tim yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung, dimana anggota tim saling membantu dan memberikan umpan balik konstruktif. Seorang karyawan merasa stres karena beban pekerjaan yang berat, jika dia bekerja dalam tim yang solid dan mendukung, anggota tim lain mungkin dapat membantu membagi tugas atau memberikan dukungan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini penting bagi manajemen Padma Hotel Semarang untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan alat untuk mengelola stres agar dampaknya positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2022), yang menyatakan moderasi stres kerja (Z) dapat memperkuat hubungan pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

SIMPULAN

Bahwa komunikasi dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mencerminkan terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, kerja sama tim yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya kolaborasi dan sinergi antar anggota tim dalam menunjang performa kerja. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin menurun kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif. Selain itu, stres kerja terbukti memoderasi hubungan antara komunikasi dan kinerja dengan melemahkan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja, sehingga meskipun komunikasi baik, tingginya stres dapat menurunkan efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja. Namun, stres kerja justru memperkuat pengaruh positif kerja sama tim terhadap kinerja, di mana dalam kondisi stres, kerja sama tim yang solid dapat membantu karyawan saling mendukung, meringankan beban kerja, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif, kolaboratif, serta mendukung pengelolaan stres menjadi kunci dalam optimalisasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillaha, Ramadhan., Purnama Sari, Eka. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* Vol 2. No.1. Hal 170-183. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1299>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbar, P.S., & Usman. (2008). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Audiana, Nia, Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Jurusan Manajemen, and Universitas Muhammadiyah Riau. (2024). "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3(2):165–81.
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Astanto, Denny dan Sariah, Roikhatus. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Jurnal Unigres* Vol. 10 No. 1.
- Binalay, A. G., Mandey, S. L., & ... (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 4(1), 395–406. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11607%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/11607/11203>.
- Busro. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Universitas Samudra, Jurnal Manajemen dan keuangan*, Mei 2017, 6(1), Aceh.

- Chin, W., W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In George A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>.
- Cooper, Cary dan Alison Straw (2005). *Stres Manajemen Sukses dalam Sepekan*, Terj. Sugeng Panut, Jakarta: Kesaint Blanc.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- De, L., Putri, P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. 6 (6), 3398–3430.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu April. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6 Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 316–325.
- Erwantiningsih, Eni. n.d. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 5, No.1,47-57.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.nd, A. (2014).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*. Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, George A. 2012. *Gregory's Pediatric Anesthesia*, Fifth Edition. West Sussex: Blackwell Publishing.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30 (2), 269–287. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.16387885I>.

- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3). Retrieved from <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio50ef76e8d22full.pdf>.
- Hair et.al. (2019). *Multivariate Data Analysis*, Eighth Edition. In Annabel Ainscow.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Harini, S. S. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol 03 Issue 10.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York:Wiley.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji ValiditasReliabilitas*. Health Books Publishing. Hal. 12.
- Hotiana, N., dan Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Juwana, Siti Indah (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol.1, No.12. UIN KHAS Jember.
- tzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of teams : Creating the high performance organization*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. ALFABETA, cv.
- Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of teams : Creating the high performance organization*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Kwong, Ken dan Kay Wong. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 2013, 24, Technical Note 1.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Marwansyah, S. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Bandung: Alfabeta.
- A.S. Munandar dkk. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikokologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologo Universitas Indonesia.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurrie)*, 1(2).
- Nasution, I. K. (2007). *Stress pada Remaja*. Diakses dari [http://library.Usu.ac.id/download/fk/132316815\(1\).pdf](http://library.Usu.ac.id/download/fk/132316815(1).pdf).
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, sixth edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- Nugrahaningsih, Hartanti. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi. *Media manajemen jasa*, 10 (2).
- Nurhidayat, M. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan*. SCIENTIFIC

- JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Novitasari, Ni Nyoman Andraeni. 2005. Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal. 30.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>.
- Pediwal, G. L. (2011). Excessive stress and its impact on employee behavior. *Journal of Global Economy.*, 1(1): 13-40.
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran (Moh. Nasrudin (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Siahaan, Ezra Cindy, Yovie Ernanda Ernanda, Sri Gita Olanda Sari Gultom, and Nia Pio Artha Sianturi. (2022). “Pengaruh Komunikasi, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati* 10(2):84–89. doi: 10.33024/jrm.v10i2.4543.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 2 (1), 14–15. <https://ojs.stie-ttdn.ac.id/index.php/MV/article/view/66>.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suryabrata, Sumadi. (2002). Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Grafindo Perkasa Rajawali.
- Sutardji. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Taufik, Tiara Riska, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, and Badia Perizade. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati* 11(2):69–81. doi: 10.33024/jrm.v11i2.5751.
- Tejasurya, M.A. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Setya Wacana, Salatiga, Jawa Tengah.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. (2016). Pemasaran Esesi dan Aplikasi, Yogyakarta : Andi Offset.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>.
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).

- Putra, I. Gusti Ngurah Adi, Kadek Feni Aryati, and Arik Agustina. (2023). "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2(5):1123–41. doi: 10.22334/paris.v2i5.411.
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 319–324. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72959>.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.
- Sugiyono, dan Husein Umar. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2002). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran*. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4 (1), 18–24. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i1.300.
- Walker, J. (2002). *Teens in Distress Series Adolescent Stress and Depression*. Regent of the University of Minnesota.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado The Effect Of Conflict And Work Stress On Employees Performance Of Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. In *Pengaruh Konflik... 51 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 1).
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>.
- Widodo. (2016). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.